

**[BOSCH]**  
MÉXICO

# TODO

## Outsourcing

Jesús Edmundo Coronado Contreras  
Luis Felipe Llanos Reynoso  
*Coordinadores*

2022



**BOSCH**  
MÉXICO

# TODO

# Outsourcing

2022

Colección  
**TODO**

**Jesús Edmundo Coronado Contreras**  
**Luis Felipe Llanos Reynoso**  
*Coordinadores*

 Wolters Kluwer

© De los autores, 2022

© Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

**Wolters Kluwer Legal & Regulatory España**

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: [clienteslaley@wolterskluwer.es](mailto:clienteslaley@wolterskluwer.es)

<http://www.wolterskluwer.es>

**Primera edición:** Febrero 2022

**Depósito Legal:** M-3995-2022

**ISBN versión impresa:** 978-84-9090-597-5

**ISBN versión electrónica:** 978-84-9090-598-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

*Printed in Spain*

© **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

## Efectos de la reforma en materia de seguridad social

José Juan RÍOS AGUILAR  
Erika María RIVERA ROMERO  
Nancy Rosario PÉREZ VERASTEGUI  
Nancy Zeltzin RODRÍGUEZ GARCÍA

### I. INCLUSIÓN DE LA FIGURA DE SUBCONTRATACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La subcontratación es una herramienta que las empresas emplearon en un inicio para delegar ciertas actividades que no eran parte de su objeto o giro principal, para conseguir una mayor eficiencia en su producción y ahorro en el tiempo y recursos destinados a la capacitación de personal involucrado en los procesos no críticos del negocio.

No obstante, con el tiempo se abusó de esta figura hasta el extremo de utilizarse no solo para omitir deberes laborales, sino también de seguridad social. De ahí que las autoridades administrativas, como el IMSS e Infonavit, modificaran paulatinamente sus disposiciones.

#### 1. Reforma a Ley del Seguro Social de 2009

El primero en regular la subcontratación e intermediación laboral fue el Seguro Social, tan es así que el 9 de julio de 2009 publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), un decreto por el cual que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social (LSS), las que entraron en vigor el día siguiente.

*El objetivo era evitar la elusión y afectación de derechos laborales y de seguridad social derivados de las nuevas tendencias de contratación laboral, las que generaban desventajas, tanto para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como para los subordinados.*

Una de ellas, era establecer la responsabilidad real de los sujetos que participaban en la subcontratación e intermediación laboral, pues la mayoría de las compañías beneficiarias de los servicios de los trabajadores que intervenían en estas figuras, celebraban contratos de prestación de servicios con sociedades que carecían de medios suficientes para asumir las obligaciones derivadas de las relaciones laborales.

Por ello, la modificación se dirigió a aquellos patrones que contrataran colaboradores para que ejecutaran trabajos o prestaran servicios para él, y en el que participaba un intermediario laboral.

Asimismo, contemplaba a las empresas establecidas que prestaran servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que derivaban con sus empleados, en los términos de los artículos (hoy reformados) 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En ese entonces en el numeral 15-A adicionado, tercer párrafo de la LSS, se reconoció al:

- *Patrón o sujeto obligado*, cualquiera que fuera su personalidad jurídica o naturaleza económica, que en virtud de un contrato, cualquiera que fuese su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, pusiera a disposición de un beneficiario colaboradores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecutaran los servicios o trabajos acordados bajo la dirección y en las instalaciones de este último (régimen de intermediación), y
- *Beneficiario*, quien tuviera bajo su dirección a los subordinados del patrón que proporcionaba los trabajos o servicios contratados.

En ese sentido, se fijó una responsabilidad solidaria entre estos sujetos, cuando el empleador (prestador), incumpliera con sus deberes establecidos en la LSS, tema que se aborda más adelante.

También se les impuso al patrón de estos colaboradores y al beneficiario de los servicios de estos, informar trimestralmente al IMSS sobre los contratos de subcontratación de personal que se hubiesen celebrado, y al Instituto emitir las reglas aplicables para el cumplimiento de este deber.

### **1.1. Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS**

Así, el 9 de octubre de 2009, el Consejo Técnico (CT) del IMSS publicó el *Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR, relativo a la aprobación de las Reglas Generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, así como el formato PS-1.*

Este acuerdo preveía que quienes celebraran contratos de prestación de servicios de personal (prestadora y cliente), debían comunicar al Instituto dentro de los primeros 15 días hábiles del trimestre que correspondiera (enero, abril, julio y octubre), los datos de identificación de:

- *Las partes del contrato*: nombre; denominación o razón social; objeto social; domicilio social, fiscal o convencional; Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y número de registro patronal (NRP); datos de su acta constitutiva (número de la notaría y ciudad de expedición, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio (RPPyC), incluyendo el nombre de sus representantes legales), y

- *El contrato*: objeto, período de vigencia; perfiles y puestos, precisando si se trataba de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores que la subcontratista pondría a su disposición.

El acuerdo señalaba que esta exigencia debía observarse también cuando los contratos se novaran; esto es, cuando se cambiara algún elemento, tales como el objeto; el período de vigencia; el lugar de ejecución de los trabajos o de prestación de los servicios; los perfiles, los puestos, las categorías o el número estimado mensual de subordinados.

No obstante que el criterio institucional sobre novación, en su momento fue muy cuestionado porque iba más allá de lo previsto en el numeral 2213 del Código Civil Federal (CCF) —porque hasta a la fecha dispone, que existe novación de un contrato cuando las partes lo alteran substancialmente, de tal suerte que la obligación nueva sustituye a la antigua, lo que no ocurría en la práctica en este tipo de contratos—, se recomendaba acatar lo señalado por el CT del Seguro Social a fin de evitar la imposición de la multa indicada en los numerales 304-A, fracción XXII y 304-B, fracción IV de la LSS.

## **1.2. Presentación de declaraciones informativas**

Para comunicar la información anterior se tenía que utilizar el formato denominado «Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1)», el cual se presentaba, ya sea a través del portal IMSS Desde su Empresa (IDSE) o en la aplicación disponible para quienes no contaban con un NRP, en cuyo caso requerían de una Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario (CIEB), la cual podía obtenerse previo registro en el mismo sitio electrónico y cumplimiento del trámite en la subdelegación que le designara el sistema.

### *1.2.1. Exención por uso de aplicativo del SAT*

El 5 de septiembre de 2018, el CT del IMSS a través de la publicación del *Acuerdo ACDO.SA2.HCT.290818/225.P.DIR, relativo a la autorización para brindar facilidades administrativas en materia de subcontratación laboral*, estableció que los:

- Contratistas que en términos del precepto 15-A de la LSS proporcionarán al IMSS la información de los contratos celebrados de suministro de servicios de personal, tendrán por cumplida dicha carga cuando:
  - Emplearan el aplicativo *Autorización del contratista para la consulta del CFDI y declaraciones*, administrado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), y
  - Realizaran el procedimiento que, para efectos de los numerales 27, fracción V, último párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), así como el 5o., fracción II y 32, fracción VIII de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), estableció dicho organismo mediante reglas de carácter general, y

- Beneficiarios de los servicios tenían por cumplido el deber previsto en el artículo 15-A de la LSS si empleaban el *Aplicativo Consulta por el contratante de CFDI y declaraciones*, administrado por el SAT.

Esta excepción dio mucho de que hablar, pues el aplicativo:

- Iba dirigido a personas que utilizaran la figura de subcontratación laboral referida en el numeral 15-A de la LFT vigente desde el 1o. de diciembre de 2012, y tenía como fin revisar que tanto contratistas como contratantes cumplieran sus obligaciones fiscales y laborales, y
- No contemplaba los mismos datos que el formato PS-1, tal como los perfiles, y los puestos de los subordinados, o la precisión de que se trataba de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores. Aunque era necesario indicar el RFC de cada empleado subcontratado y el período de contratación, por lo que se estaba proporcionado información adicional.

Además, los patrones y beneficiarios (de una intermediación) que se ubicaban en el supuesto del artículo 15-A, tercer párrafo de la LSS vigente en ese entonces, no estaban constreñidos a cumplir con lo previsto en los numerales 27, fracción V, último párrafo de la LISR; 5o. fracción II y 32, fracción VIII de la LIVA; por ende, tampoco debían emplear el aplicativo del SAT.

*Esto sin considerar que el informe que se enviaba al Seguro Social era trimestral y el llenado del aplicativo del SAT era mensual.*

El único beneficio para los clientes de los servicios de subcontratación era que podían verificar que su prestador de servicios cumplía con sus deberes laborales y de seguridad social, y con ello garantizaban de que no se les fincaría ninguna responsabilidad solidaria en su contra.

En 2019 el SAT, dado que no pudo lograr el buen funcionamiento de su aplicativo, eliminó su uso e ideó una nueva estrategia para erradicar a la subcontratación. Por esa razón, los patrones y beneficiarios volvieron a estar obligados a rendir su informe trimestral ante el IMSS.

### **1.3. Responsabilidad solidaria por incumplimiento de la prestadora de servicios**

Ya se comentó, que uno de los efectos negativos de la subcontratación es la evasión de obligaciones fiscales, tales como el pago de las cuotas obrero-patronales y las aportaciones de vivienda, de ahí que con la reforma de 2009 se consideraba que bajo ciertos requisitos, se les daba el carácter de responsables solidarios a los beneficiarios de los servicios tercerizados.

El artículo 15-A, tercer párrafo de la LSS vigente hasta el 23 de abril de 2021 contemplaba que cuando un patrón o sujeto obligado, mediante un contrato, se comprometiera a poner a disposición personal para llevar a cabo los servicios o labores acordados bajo la dirección del beneficiario de dichos trabajos, en las instalaciones que este determinara; el cliente debía asumir las obligaciones señaladas en



# TODO Outsourcing

El *outsourcing* o subcontratación, ha representado por muchos años un esquema bastante recurrente dentro del mundo corporativo, no solamente en México, sino en diferentes países del mundo.

Se ha convertido en una figura que permite optimizar recursos y maximizar esfuerzos, entre una serie de beneficios en el ámbito operativo. Es por ello que ha tenido un gran atractivo y crecimiento a nivel mundial.

Las ventajas de su adecuado uso se ven reflejadas en diferentes áreas, por lo que su estudio debe ser lo más integral e interdisciplinario posible. Leonardo Da Vinci solía afirmar que la buena práctica está basada en la buena teoría. Justamente para conseguir sus beneficios se debe comprender correctamente la figura. Una percepción incorrecta no solamente desvirtúa la teoría, sino que produce abusos en la práctica. Esa inadecuada implementación ha generado que la figura no esté exenta de polémica.

En 2021 se introdujeron ciertos cambios a nivel legislativo, los cuales son dignos de análisis por las repercusiones que pueden desencadenar y representar para su presente y futuro.

La combinación de teoría y práctica se ve reflejada en la presente obra al participar en ella reconocidos académicos de la Universidad Anáhuac y expertos practicantes de IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral. Con ello se entrega el estudio más completo que puede tener en este momento la figura del *outsourcing*.

**BOSCH**  
MÉXICO

ISBN: 978-84-9090-597-5



9 788490 905975

